

감 사 위 원 회

통 보

제 목 이해관계자의 역량평가 직무수행 부적정

관 계 기 관 인재개발원

내 용

서울특별시 인재개발원(이하 “인재개발원”이라 함)에서는 서울특별시 소속 6급 공무원들의 5급 승진을 위한 평가에 활용하기 위하여 ‘역량평가’를 운영하고 있으며, 평가관련 업무수행을 위해 ‘역량평가팀’(이하 “역량팀”이라 함)을 설치·운영하고 있다.

한편, 인재개발원 역량팀 소속 직원의 경우 업무수행 시 위원선정, 과제개발, 평정척도 등 각종 대외비 정보에 대한 접근과 학습 등이 가능하므로 다음 [표1]과 같은 이해관계가 발생하고 있다.

【표1】 역량평가 관련업무 수행 시 이해관계 발생가능성 현황

연번	수행 업무	이해관계 ¹²⁾ 발생 가능성
1	평정위원 선정 ¹³⁾ 등	▶ 평정위원 선정 등 평가과정 전반에 있어 타 과 혹은 타 팀에 비해 평정위원들과의 접촉점 有(역할연기 시 기피·회피·제척의 어려움 등) ※ 평정위원들은 약 90여명이 소수의 인력풀로 관리되고 있고, 역량평가 한 기수당 위원 수가 5-60여명이므로 여러 기수를 연속적으로 참여하게 됨.(또한 최근 3회이상 참여자가 섭외 1순위 임)
2	평가과제 개발 등	▶ 역량팀 소속 주무관들이 평가과제 개발단계 중 하나인 ‘전문가 검토회의’에 지속 참여하여 ‘역량평가 과제’ 전반에 대한 이해도 증대 ¹⁴⁾ 등
3	평가결과 정리 등	▶ 서류합 및 역할연기의 평가결과 정리 등 업무 시 평정척도(대외비) ¹⁵⁾ 및 평정위원 의견 ¹⁶⁾ 등을 확인 할 수 있음에 따른 평가관점에 대한 지식 습득 등

◇ 주 : ‘전문가 검토회의’의 경우 역량평가 과제개발 시 필수절차로서, 연 10여 회 정도 수행됨(역량평가 횟수와 동일)

또한 「서울특별시 공무원 행동강령」(2012.11.8. 시행) 제14조(이해관계 직무의 회피)에서는 공무원은 직무를 수행함에 있어 공정성이 훼손되지 않도록 이해관계로부터 엄격한 독립성을 유지해야함을 규정하였다.¹⁷⁾

12) 평가과제 개발 및 평가결과 정리 등의 업무 수행 시 알게 되는 과제 출제외도·평가관점(평가척도 등) 등의 지식은 일단 습득하게 되면 장기간 지속 활용 가능한 지식임.

※ 인재개발원 종합감사 기간 중 감사자에게도 공개하지 않은 정보.(향후 역량평가에 대한 이해관계 발생우려의 이유)

13) 각 기수별 역량평가 시, 해당업무 담당 주무관이 인력풀 내 위원들 중에서 섭외·선정하여 명단작성 후 원장이 결재하는 구조.

14) 개인차 등을 줄이기 위해 내용을 특정 직렬업무와 관계없게끔 구성하게 되며, 그 과정에서 다양한 과제를 접할 수 있는 등의 업무

15) 역할연기의 경우 행위기준 평정척도법(BARS)에 의한 평가가 이루어지며, 해당 척도들은 평가관점으로 사용되므로 대외비 정보임.

16) 평가대상자의 서류합 답안지 및 역할연기 수행결과에 대한 부여점수의 근거로서 기술된 평정위원들의 의견.

17) 2014.10.2. 제16조(공무원의 사적 이해관계 직무의 수행 금지)로 개정되어, 공무원은 본인의 이해와 직접 관련된 직무에서 제척되어야 할 것을 명확히 하였음.

따라서 인재개발원에서는 역량평가 업무 전반을 담당하는 역량팀의 직원 배치 시 이해관계자를 직무에서 배제하는 등 역량평가의 공정성·신뢰성 확보에 노력하여야 했다.

그러나 감사대상 기간('14.1.~'18.2.) 중 인재개발원 역량팀의 인력배치 현황을 점검한 결과, 다음과 같은 문제점이 확인되었다.

먼저, 승진소요 최저연수가 종료된 자는 향후 5급 승진을 위한 역량평가 대상자가 될 수 있는 것으로 보아야 하고, 따라서 해당자들은 역량평가에 대한 직접적 이해관계자이며, 또한 승진소요 최저연수가 종료하지 않은 자라 하더라도 간접적 이해관계자라 봄이 타당하다 할 것이다.

그러나 인재개발원에서는, 향후 5급 승진을 위한 역량평가 대상자로서 직·간접적 이해관계 발생의 우려가 있는 소속 6급 직원들을 [표2]와 같이 역량팀에 배치·운용하여 왔다.

【표2】 감사대상 기간('14.1.~'18.2.) 역량팀 6급 직원 배치 현황

연번	직급 ¹⁸⁾	성명	분장 업무	업무수행 기간 ¹⁹⁾	6급 진급일	승진소요 최저연수 (3년 6월) 종료일	첫 역량평가 기수	5급 진급일
1	행정 6급	갑	· 5급 승진대상자 역량평가 업무 총괄 · 역량평가 개선계획 수립 · 역량평가 실행과제 개발 · 역량평가 시험관리 · 이하 생략 -	'13.~'15. (평정 '수 부여.~')~	**	**	'15 상반기	'16.~ ('16.~ 실무사무관 발령)
2	행정 6급	을	· 5급 승진대상자 역량평가 업무 · 역량평가 평정위원 Pool 관리 · 역량평가 평정위원 섭외 · 역량평가 실행과제 개발 · 역량평가 운영총괄 · 이하 생략 -	'14.~ '14.~	**	**	'15 상반기	'17.~
3	위생 6급	병	· 5급 승진대상자 역량평가 업무 · 문제지 인쇄 및 관리 · 역량평가 시험관리 등 운영 · 이하 생략 -	'14.~ '14.~	**	**	-	-
			· 5급 승진대상자 역량평가 업무 · 역량평가 시험관리 · 이하 생략 -	'14.~ '14.~				
			· 5급 승진대상자 역량평가 업무 · 평가대상자 교육 운영 지원 · 역량평가 물품관리 · 이하 생략 -	'14.~ '14.~				
4	행정 6급	정	· 과 서무업무 등	'14.~ '15.~	**	**	'17 상반기	'18.~ (실무사무관 발령)

18) 역량팀 근무 당시의 직급을 기준으로 하였음.

19) 인사이동으로 인한 직원배치 변경이 있으므로, 업무분장일을 기준으로 하였음.

연번	직급 ¹⁸⁾	성명	분장 업무	업무수행 기간 ¹⁹⁾	6급 진급일	승진소요 최저연수 (3년 6월) 종료일	첫 역량평가 기수	5급 진급일
5	행정 6급	무	· 5급 승진대상자 역량평가 업무 총괄 · 역량평가 개선계획 수립 · 역량평가 실행과제 개발 · 역량평가 운영관리 · 이하 생략 -	'15.*.**~ '15.*.**	**	**	-	-
6	행정 6급	기	· 5급 승진대상자 역량평가 업무 총괄 · 역량평가 개선계획 수립 · 역량평가 실행과제 개발 · 역량평가 운영관리 · 이하 생략 -	'15.*.**~ '18.*.**	**	**	-	-
7	행정 6급	경	· 4 5급 승진대상자 역량평가 업무 총괄 · 4 5급 승진 역량평가 운영계획 수립 · 역량평가 제도개선 업무 · 역량평가 운영 및 관리 · 4 5급 승진 역량평가 운영 총괄 · 4 5급 승진 역량평가 실행과제 개발 · 이하 생략 -	'18.*.**~ 현 재	**	**	-	-
8	행정 6급	신	· 역량평가 관리업무 총괄 · 4 5급 승진 역량평가 평정위원 Pool 관리 · 4 5급 승진 역량평가 평정위원 섭외 및 관리 · 4 5급 승진 역량평가 통계관리 · 역량평가 운영 및 관리 · 4 5급 승진 역량평가 실행과제 개발 · 4 5급 승진 역량평가 시험관리 · 이하 생략 -	'18.*.**~ 현 재	**	**	-	-

※ 인재개발원 제출자료 재구성

<주> 위 표의 '업무수행 기간'의 경우, 대상자들의 감사대상기간('14.1.~'18.2) 동안의 업무수행 기간만을 적시하였으나, 행정6급(근무당시) '갑'의 경우 실제 업무수행 기간(2013.3.15.부터)을 적시하였음.

또한 서울특별시 6급 공무원이 5급 승진을 하기 위해서는 근무평정 '수'를 연속적·다수 받아야 하고, 부서장이 특정 6급 공무원에게 근무평정 '수'를 부여하기 시작했다면 해당 시점부터는 '단기간(1~2년) 내 승진을 위한 역량평가 대상자가 된다' 고 볼 수 있다.

그런데 인재개발원에서는, 특히 행정 6급(근무 당시) '갑'의 경우 5급 승진을 위한 승진소요 최저연수가 이미 2***년 **월 **일에 도과하여 '직접적 이해관계자'²⁰⁾에 해당할 것임에도 해당자를 201*.*.**.*. 인재개발원 전입과 동시에 역량팀에 배치하여 평가를 총괄하는 업무를 분장하였다.

이후 해당자에게, 역량평가관련 직무수행 기간 중인 2014년도 상반기(4월)의 근무평정을 '수'를 부여하였으므로 해당 시점부터는 해당자는 '단기간 내 승진을 위한 역량평가 대상자가 될 가능성이 충분한 자'라 할 것이므로, 최소한 2014년도 하반기 정기 인사이동(7월) 시에는 「서울특별시 공무원 행동강령」에 따라 해당자의 이해관계직무 회피 등 필요한 조치가 이행되었어야 했다.

20) 최근 3년간 승진(6급→5급) 평균소요연수는 8년 5월 28일이며, 특히 서선교의 경우 2013년 9월경이 해당 기간의 도과 시점임.

그러나 해당 조치는 이행되지 않았고, 그에 따라 해당자가 2013. 3.15. 역량팀에 배치되어 2015. 1.22.까지 약 2년간 역량평가 업무를 총괄하여 역량평가의 공정성 및 신뢰성을 훼손하는 결과를 초래하였다.

【 조치할 사항 】

인재개발원장은 인재개발원 소속 6급 공무원으로서 근무평정을 받고 있는 등 역량 평가에 직접적인 이해관계가 있는 공무원이 역량팀에 배치되지 않도록 하는 방안을 강구하시기 바랍니다.(통보)